

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

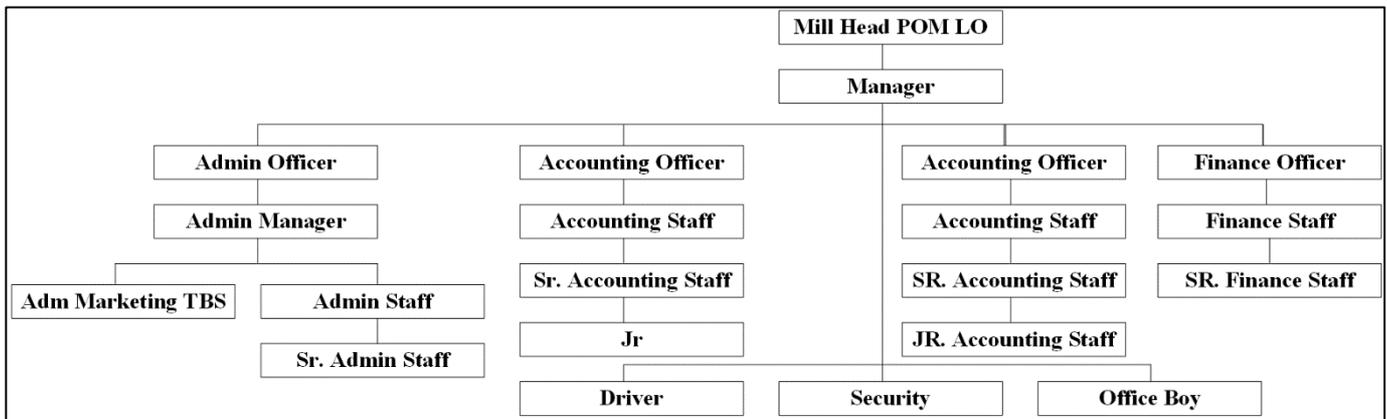
#### **A. Deskripsi Umum Objek Penelitian**

##### **1. Profil Perusahaan PT Tania Selatan Palembang**

PT. Tania Selatan Palembang (Wilmar Group) bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit di Indonesia dan Malaysia. Di Indonesia perkebunan Wilmar terletak di Sumatera, Kalimantan Barat dan Kalimantan Tengah (wilayah selatan) Sementara lokasi perkebunan di Malaysia terletak di negara bagian Sabah dan Sarawak. Wilmar berkomitmen untuk penggunaan manajemen terbaik, yang meliputi pengolahan lahan yang baik, standar panen tepat waktu serta pemberian pupuk untuk mengoptimalkan hasil panen. Tidak lupa, Wilmar International Ltd, juga memiliki kebijakan tanggung jawab sosial (CSR) perusahaan dengan prosedur yang ketat untuk memastikan bahwa perkebunan dikembangkan dalam suatu lingkungan yang baik dan dapat dipertanggungjawabkan.

## 2. Struktur Organisasi

Berikut ini merupakan struktur organisasi dari PT. Tania Selatan Palembang.



Sumber : PT. Tania Selatan Palembang

## 3. Identitas Perusahaan

Nama Perusahaan : PT Tania Selatan Palembang

Alamat : Lokasi penelitian ini berada di Jalan Mayor Zen  
No.89, 20 Ilir D. III, Kec. Ilir Tim. I, Kota Palembang,  
Sumatera Selatan

Bidang Usaha : Kelapa Sawit

## 4. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan dicabang Palembang yang berlokasi di Jalan Mayor Zen No.89, 20 Ilir D. III, Kec. Ilir Tim. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan. Penelitian ini ditujukan kepada karyawan PT. Tania Selatan Palembang dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tania Selatan Palembang.

## B. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan pada PT. Tania Selatan Palembang. Responden yang dipilih sebanyak 54 orang, yang mana respondennya ditentukan dengan menggunakan *Non Probability Sampling* dengan teknik sampling jenuh. Berikut ini gambaran umum mengenai responden:

### 1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki – Laki	34	63%
Perempuan	20	37%
Total	54	100%

Sumber : Penulis, 2021

Dari tabel 4.1 diatas, bahwa responden dalam penelitian ini berjumlah 108 responden yang terdiri dari jenis kelamin laki – laki dan perempuan. Responden yang berjenis kelamin laki – laki berjumlah 34 orang (63%) dan yang berjenis kelamin perempuan 20 orang (37%). Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini mayoritas berjenis kelamin laki-laki.

### 2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
< 30 Tahun	5	9%
31 – 40 Tahun	9	17%
41 - 50 Tahun	33	61%
> 50 Tahun	7	13%
Total	54	100%

Sumber : Penulis, 2021

Dari Tabel 4.2 diatas, menyatakan bahwa responden dalam penelitian ini berusia diantara  $< 30$  tahun yaitu sebanyak 5 orang atau sebesar 9%. Sedangkan pada usia 31– 40 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 17%, pada usia 41 – 50 tahun sebanyak 33 orang atau sebesar 61% dan usia  $> 50$  tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 13%.

### **C. Rekapitulasi dan Deskripsi Variabel Penelitian**

Kuesioner ini disebar kepada 54 karyawan PT. Tania Selatan Palembang. Sebelum data dilakukan perhitungan untuk mendapatkan hasil dalam penelitian, maka peneliti akan melakukan rekap jawaban dari responden yang dilakukan berdasarkan variabel penelitian dan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tania Selatan Palembang. Kuisisioner terdiri dari 5 macam jawaban yaitu 1 (Sangat Tidak Setuju), 2 (Tidak Setuju), 3 (Kurang Setuju), 4 (Setuju), 5 (Sangat Setuju). Berikut akan dibahas mengenai rekapitulasi pada variabel penelitian ini :

#### **1. Rekapitulasi Jawaban variabel Budaya Organisasi**

Pada Tabel dibawah ini menampilkan jumlah rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel Budaya Organisasi. Rekapitulasi jawaban dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.3 Rekapitulasi Jawaban variabel Budaya Organisasi**

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Total
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	ST (5)	
1	Karyawan selalu melakukan inovasi pada saat menyelesaikan pekerjaan dengan segala resiko yang ada	0	0	21	29	4	54
2	Karyawan memiliki ketelitian yang tinggi dalam bekerja	0	0	25	25	4	54
3	Karyawan sudah melakukan pekerjaannya namun hasil yang didapatkan tidak sesuai dengan yang diharapkan	0	0	21	30	3	54
4	Karyawan selalu diberikan target pekerjaan agar selesai sesuai dengan yang diharapkan	0	0	16	35	3	54
5	Karyawan diberi tugas berkelompok sesuai dengan keahlian masing-masing	0	3	28	20	3	54
6	Karyawan memiliki keinginan untuk maju dengan meningkatkan strategi agar dapat menguasai pasar	0	3	29	20	2	54
7	Karyawan menggunakan strategi dan inovasi agar meningkatkan nilai perusahaan	0	0	15	34	5	54
Total		0	6	155	193	24	378

## 2. Rekapitulasi Jawaban variabel Motivasi Kerja

Pada Tabel dibawah ini menampilkan jumlah rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel motivasi kerja. Rekapitulasi jawaban dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.4 Rekapitulasi Jawaban variabel Motivasi Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Total
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	ST (5)	
1	Karyawan memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi dalam proses menyelesaikan pekerjaannya	0	0	20	28	6	54
2	Karyawan melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya	0	0	18	29	7	54
3	Karyawan memiliki keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan	0	0	13	33	8	54
4	Karyawan memiliki keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya	0	2	25	18	9	54
5	Karyawan memiliki keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya	0	0	15	35	4	54
Total		0	2	91	143	34	270

### 3. Rekapitulasi Jawaban variabel Kinerja karyawan

Pada Tabel dibawah ini menampilkan jumlah rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan. Rekapitulasi jawaban dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.5 Rekapitulasi Jawaban variabel Kinerja karyawan

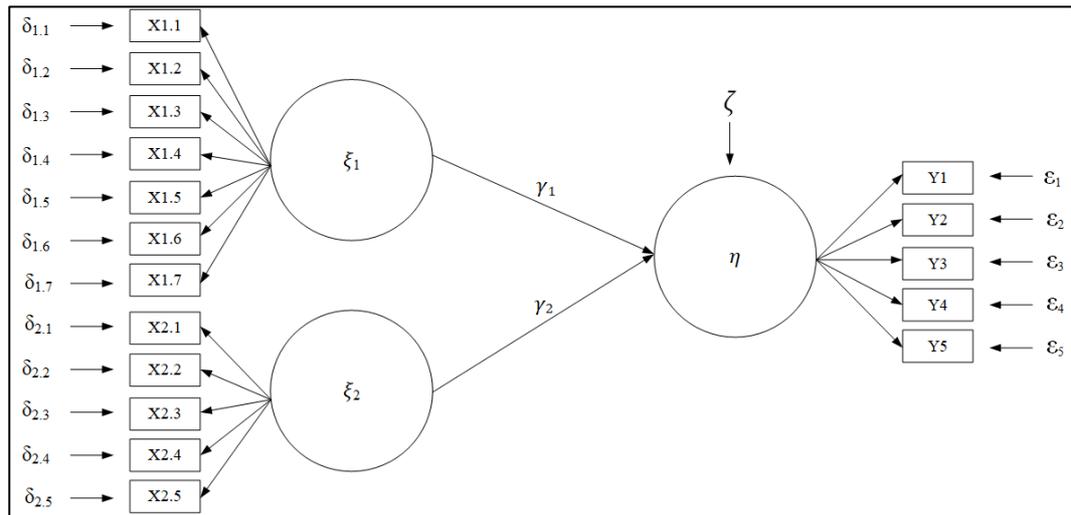
No	Pernyataan	Jawaban Responden					Total
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	ST (5)	
1	Karyawan diharuskan memiliki tingkat ketelitian yang tinggi dalam bekerja	0	0	15	34	5	54
2	Tugas yang diberikan harus selesai dengan waktu yang sudah ditentukan	0	0	20	28	6	54
3	Karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap hasil kerja yang dia lakukan	0	0	18	29	7	54
4	Karyawan diharuskan berhubungan baik dengan rekan maupun atasan	0	0	13	33	8	54
5	Karyawan harus memiliki inisiatif sendiri dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah	0	2	25	18	9	54
Total		0	2	91	142	35	270

#### D. Analisis Data

##### 1. Konstruksi Diagram Jalur

Menurut Ghozali dan Latan (2015) Diagram jalur digunakan untuk memberikan keuntungan tambahan agar peneliti lebih mudah melihat hubungan antar variabel secara spesifik. Adapun pedoman untuk menggambar diagram jalur dengan menggunakan prosedur nomogram *Reticular Action Modeling* (RAM) sebagai berikut:

1. Konstruksi digambar dengan bentuk lingkaran atau bulatan elips (*circle*).
2. Indikator digambar dengan bentuk kotak (*squares*).

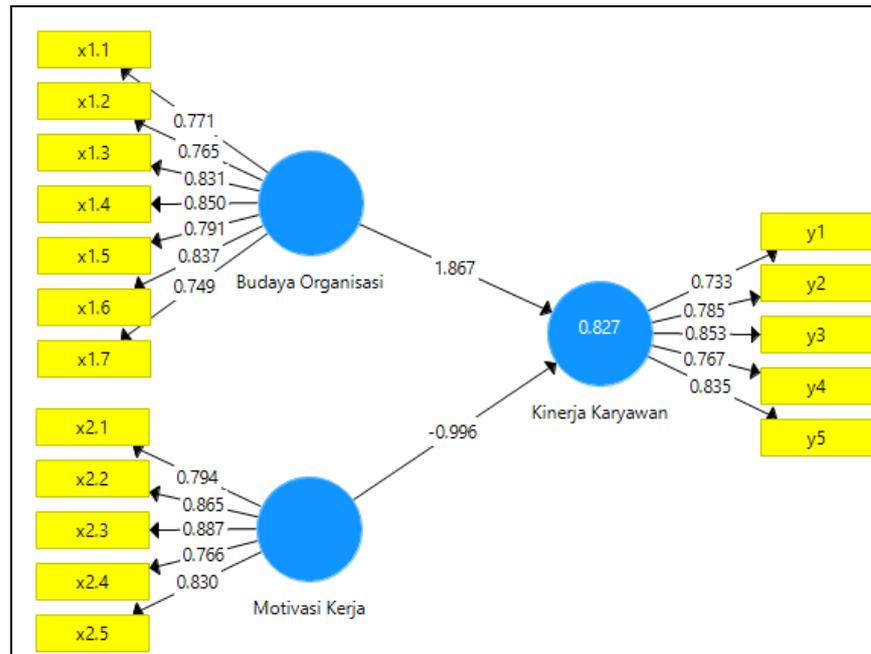


**Gambar 4.1 Diagram Jalur**

Pada gambar 4.1 terdapat 1 persamaan struktural yang peneliti gunakan dinyatakan dengan simbol  $\eta$ (eta) yaitu  $\eta$ . Terdapat 2 variabel eksogen yang dinyatakan dengan simbol  $\xi$ (ksi) yaitu  $\xi_1$  dan  $\xi_2$ . Kesalahan pengukuran struktural dinyatakan dalam simbol  $\zeta$ (zeta). Kesalahan pengukuran variabel eksogen dinyatakan dengan simbol  $\delta$  (delta), dan kesalahan pengukuran variabel endogen dinyatakan dengan simbol  $\varepsilon$  (epsilon).

## 2. Konversi Diagram Jalur ke Sistem Persamaan SEM

Untuk melihat nilai pada tahap konversi diagram jalur ke sistem persamaan SEM bisa dilihat pada Gambar 4.2 hasil *Output* Analisis *Algorithm* sebagai berikut



**Gambar 4.2** *Output Algorithm PLS-SEM*

### 3. Merancang Model Pengukuran (*Outer Model*)

Menurut Ghazali dan Latan (2015) Evaluasi *outer model* atau model pengukuran dilakukan untuk mengukur validitas dan reliabilitas model. *Outer model* dengan indikator refleksif dievaluasi dengan melihat nilai *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability* serta *cronbach's alpha*. *Convergent validity* dinilai berdasarkan korelasi antara skor indikator dengan konstraknya. Nilai untuk pengukuran harus berada diatas 0,70. Dalam evaluasi model peneliti menggunakan seluruh sampel asli yaitu 54 sampel.

Berikut hasil *output outer loading* dengan seluruh sampel menggunakan *software SmartPLS 3* pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.6 Output Outer Loading**

	Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
<b>X1.1</b>	0,771		
<b>X1.2</b>	0,765		
<b>X1.3</b>	0,831		
<b>X1.4</b>	0,850		
<b>X1.5</b>	0,791		
<b>X1.6</b>	0,837		
<b>X1.7</b>	0,749		
<b>X2.1</b>			0,794
<b>X2.2</b>			0,865
<b>X2.3</b>			0,887
<b>X2.4</b>			0,766
<b>X2.5</b>			0,830
<b>Y1</b>		0,733	
<b>Y2</b>		0,785	
<b>Y3</b>		0,853	
<b>Y4</b>		0,767	
<b>Y5</b>		0,835	

Sumber : Data diolah dengan Smartpls 3, 2021

Berdasarkan *output outer loading* pada tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa hasil *loading factor* semua indikator untuk masing-masing konstruk sudah memenuhi *convergent validity*, karena nilai *loading factor* setiap indikator sudah diatas 0,70.

Selanjutnya adalah *Discriminant Validity* dari indikator refleksif dinilai berdasarkan *cross loading* antara indikator dengan konstraknya. Jika nilai korelasi konstruk yang dituju besar maka konstruk valid. Hasil *output PLS Algorithm* untuk *cross loading* bisa dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.7 Output Cross Loading**

	Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
<b>X1.1</b>	0.771	0.765	0.687
<b>X1.2</b>	0.765	0.723	0.794
<b>X1.3</b>	0.831	0.730	0.865
<b>X1.4</b>	0.850	0.716	0.887
<b>X1.5</b>	0.791	0.623	0.766
<b>X1.6</b>	0.837	0.675	0.830
<b>X1.7</b>	0.749	0.714	0.669
<b>X2.1</b>	0.765	0.723	0.794
<b>X2.2</b>	0.831	0.730	0.865
<b>X2.3</b>	0.850	0.716	0.887
<b>X2.4</b>	0.791	0.623	0.766
<b>X2.5</b>	0.837	0.675	0.830
<b>Y1</b>	0.566	0.733	0.567
<b>Y2</b>	0.666	0.785	0.662
<b>Y3</b>	0.762	0.853	0.756
<b>Y4</b>	0.704	0.767	0.606
<b>Y5</b>	0.801	0.835	0.726

Sumber : Data diolah dengan Smartpls 3, 2021

Berdasarkan tabel *output cross loading* diatas, dapat dilihat bahwa tidak ada nilai konstruk yang lebih rendah dari nilai konstruk yang dituju. Semua konstruk menunjukkan hasil yang signifikan lebih besar diantara konstruk lainnya. Maka dari itu, hasil uji validitas pada penelitian ini dapat dikatakan valid.

Selanjutnya pengujian reliabilitas pada tahapan purifikasi konstruk, uji reliabilitas konstruk yang diukur dengan dua kriteria yaitu *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai berada diatas 0,70 (Ghozali dan Latan, 2015). Pada penelitian ini penulis menggunakan uji *composite reliability* karena penggunaan uji *cronbach's alpha* untuk menilai uji reliabilitas konstruk akan menghasilkan nilai yang

lebih rendah, sehingga penguji menggunakan *composite reliability* untuk menilai reliabilitas konstruk. Hasil untuk *composite reliability* pada tahapan purifikasi konstruk bisa dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.8 Output Composite Reliability**

	Composite Reliability
Budaya Organisasi	0.926
Kinerja Karyawan	0.896
Motivasi Kerja	0.917

Sumber : Data diolah dengan Smartpls 3, 2021

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk bernilai 0,70 yang artinya semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sehingga peneliti bisa melanjutkan pengujian selanjutnya.

#### 4. Merancang Model Struktural (*Inner Model*)

Menurut Ghozali dan Latan (2015) pengujian model struktural atau *inner model* yang dilakukan dengan melihat nilai *R-Squares* pada variabel endogen (terikat). Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen apakah mempunyai pengaruh yang sebenarnya.

##### 1. *R-Squares*

Model struktural yang memiliki hasil *R-square* sebesar 0,67 menunjukkan bahwa model “kuat”, *R-square* sebesar 0,33 menunjukkan bahwa model “moderat”, dan *R-square* sebesar 0,19 menunjukkan bahwa model “lemah” (Ghozali dan Latan, 2015).

**Tabel 4.9 Output R-Square ( $R^2$ )**

	R Square
Kinerja Karyawan	0.827

Sumber : Data diolah dengan Smartpls 3, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *R-Square* ( $R^2$ ) pada variabel kinerja karyawan termasuk dalam kategori “kuat” dengan nilai 0,827 atau sebesar 82,7% dan sisanya sebesar 17,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar model (Ghozali dan Latan, 2015).

## 2. *Q-Squares*

$$Q^2=1-[(1-R_Y)]$$

$$Q^2=1-[(1-0,827)]$$

$$Q^2=1-0,173$$

$$Q^2=0,83 \text{ atau } 83\%$$

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai *Q-Squares* sebesar 0,83. Hal ini menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*.

## 3. Signifikansi (*Two-tailed*)

Untuk mengetahui hasil signifikansi (*two-tailed*) dapat dilihat pada Tabel dibawah ini.

**Tabel 4.10 Signifikansi (*Two-tailed*)**

	T Statistics ( O/STDEV )	T-value
X1 > Y	6.338	1,96
X2 > Y	3.108	1,96

Sumber : Data diolah dengan Smartpls 3, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai t-statistics > t-value sehingga berdasarkan perbandingan nilai t-statistics > t-value maka hipotesis dianggap mempunyai pengaruh yang signifikan.

#### 4. *Goodness of Fit*

Setelah melakukan pengujian  $R^2$  dan  $Q^2$  untuk pengujian terakhir yaitu uji *Goodness of Fit* yang dapat dihitung dari nilai akar AVE dan dengan nilai *R-Squares*. Adapun perhitungan bisa dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.11 Average Variance Extracted (AVE)**

	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Organisasi	0.640
Kinerja Karyawan	0.634
Motivasi Kerja	0.688

Sumber : Data diolah dengan Smartpls 3, 2021

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{0,654 \times 0,827}$$

$$GoF = \sqrt{0,541}$$

$$GoF = 0,735$$

Dari hasil uji GoF didapat hasil sebesar 0,735. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model yang ada didalam penelitian ini *large* (besar) sehingga pengujian hipotesa dapat dilakukan.

## 5. Pengujian Hipotesis

**Tabel 4.12 Output Path Coefficient**

	Original Sample (O)	T Statistics ((O/STDEV))	T-tabel	Keterangan
X1 > Y	1.867	6.338	1,673	Ha diterima
X2 > Y	-0.996	3.108	1,673	Ha diterima

Sumber : Data diolah dengan SmartPLS 3, 2021

Berdasarkan tabel diatas, pada *output path coefficient* dapat diketahui sebagai berikut:

1. Pengaruh  $X_1$  terhadap Y

Ho :  $X_1$  tidak berpengaruh terhadap Y

Ha :  $X_1$  berpengaruh terhadap Y

Hasil diatas menunjukkan adanya pengaruh antara variabel  $X_1$  terhadap Y dengan nilai koefisien sebesar -0,996. Hal ini dibuktikan dari besarnya t-hitung > t-tabel yaitu  $3,108 > 1,673$ . Jadi, dapat disimpulkan bahwa Ha diterima.

2. Pengaruh  $X_2$  terhadap Y

Ho :  $X_2$  tidak berpengaruh terhadap Y

Ha :  $X_2$  berpengaruh terhadap Y

Hasil diatas menunjukkan adanya pengaruh antara variabel  $X_2$  terhadap Y dengan nilai koefisien sebesar 1,867. Hal ini dibuktikan dari besarnya t-hitung > t-tabel yaitu  $6,338 > 1,673$ . Jadi, dapat disimpulkan bahwa Ha diterima.

## **E. Hasil Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tania Selatan Palembang. Pembahasan hasil penelitian sebagai berikut :

### **1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil *output path coefficient* pada budaya organisasi dengan t-hitung 3,108 > t-tabel 1,673 yang artinya budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu hipotesis H<sub>1</sub> dalam penelitian ini diterima. Budaya organisasi diyakini merupakan salah satu faktor kesuksesan kinerja suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Hal ini terlihat pada peraturan yang ada di dalam perusahaan sejak dahulu sampai sekarang, pembuatan peraturan yang sesuai norma-norma yang berlaku dan misi yang ada di perusahaan mengalami perubahan signifikan, serta keterlibatan pegawai dalam pembuatan peraturan. Budaya organisasi juga dapat dikatakan sebagai perekat sosial bagi anggota organisasi yang akan berdampak pada kinerja karena budaya organisasi dapat menyatukan berbagai karakteristik individu kedalam suatu wadah perilaku yang didasarkan nilai-nilai kebersamaan dan diyakini kebenarannya. Kondisi budaya kerja yang sudah tertanam dibenak karyawan tentunya akan menjadikan karyawan yang memiliki semangat kerja yang meningkat dan terus akan terjaga dengan kondisi lingkungan dan budaya organisasi yang mendukung

pekerjaannya dan pada akhirnya akan mengantarkan mereka pada hasil kerja yang baik pula.

Setiap individu memiliki kepribadian, begitu pula dengan organisasi. Sifat-sifat yang tetap dan relatif tidak dapat diubah dapat membantu kita dalam memperkirakan sikap dan perilaku mereka. Begitu halnya dengan organisasi yang juga memiliki karakteristik yang terlihat dari sikap-sikap yang dicerminkan dari para anggotanya. Budaya organisasi memiliki makna yang sangat luas. budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya.<sup>28</sup> Hasil penelitian ini sesuai dengan Lina (2014); Pranoto (2014) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil *output path coefficient* pada motivasi kerja dengan t-hitung 6,338 > t-tabel 1,673 yang artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu hipotesis H<sub>2</sub> pada penelitian ini diterima. Motivasi merupakan suatu dorongan atau kemauan yang dimiliki oleh seseorang untuk bekerja agar tercapainya tujuan. Dengan adanya motivasi ini pegawai dapat meningkatkan kinerjanya karena adanya dorongan untuk melakukan sesuatu sehingga kinerja pegawai sesuai dengan tujuan instansi. Bentuk motivasi kerja dapat dilakukan dengan cara memberikan

---

<sup>28</sup> Andreas, Lako. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi*, Yogyakarta, Amara Books. Hal. 29

penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, hal ini dilakukan agar karyawan dapat termotivasi dan dapat bekerja dengan baik lagi. Namun adapula dengan cara memberikan hukuman atau sanksi bagi karyawan yang tidak patuh dengan peraturan. Motivasi ini diberlakukan agar memberikan efek jera kepada karyawan yang melanggar peraturan kerja dan agar termotivasi bekerja lebih baik lagi. Adanya motivasi kerja yang sudah tercipta di PT Tania Selatan Palembang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang kedepannya dapat menimbulkan dampak positif bagi karyawan itu sendiri maupun bagi perusahaan. Karena semakin baik motivasi kerja yang ada di tempat kerja, maka semakin baik pula kinerja karyawan yang akan dihasilkan. Hasil ini didukung oleh penelitian Pranoto (2014) dan Latuny (2010) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.